

병원간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인

이금재¹ · 이에리자² · 최심영³

가천대학교 생활과학대학 간호학과¹, 이화여자대학교 평생교육원², 이화여자대학교 의과대학부속 목동병원 간호부³

Influencing Factors of the Organizational Commitment among Hospital Nurses

Lee, Keum Jae¹ · Lee, Eliza² · Choi, Shim Young³

¹Department of Nursing, College of Human Ecology, Gachon University, Seongnam

²The School of Continuing Education, Ewha Womans University, Seoul

³Senior Nursing Officer, Ewha Womans University Mokdong Hospital, Seoul, Korea

Purpose: The study aimed to identify influencing factors associated with the organizational commitment (OC) among hospital nurses. **Methods:** A descriptive correlational design was utilized. The subjects of this study were 447 female nurses working for over 6 months in Seoul. The study was based on the data from a self-reported survey using structured questionnaires. The data were collected from September 10 to 30, 2009 and analyzed using Pearson's correlation coefficients and stepwise multiple regression analysis. **Results:** The mean score of the OC was 2.45, slightly higher than the intermediate level. The mean score of the three-dimensional domain among the OC, affective commitment (AC) was 2.50, continuance commitment (CC) was 2.59, and normative commitment (NC) was 2.29. The influencing factors of nurses' AC were perceived organizational support (POS) ($\beta=.31$, $p<.001$), supervisory trust, job burnout, nursing professionalism, and age, which accounted for 49.7%. The influencing factors of the CC were supervisory trust ($\beta=.20$, $p<.001$), POS, and job burnout whereas the influencing factors of the NC were POS ($\beta=.40$, $p<.001$), supervisory trust, nursing professionalism, and job burnout. **Conclusion:** It is necessary to develop supportive strategies that increase OC, which also improve the POS, nursing professionalism, and supervisory trust, and alleviate job burnout in hospital nurses.

Key Words: Nurses, Organizational commitment

서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 의료기관의 양적 증가에 따라 의료가 하나의 서비스 산업으로 인식되면서(Choi, Ahn, & Hwang, 2009) 병원과 고객인 환자 모두 높은 수준의 의료서비스 품질에 관심을

기울이고 있다. 이에 의료 기관에서는 많은 고객을 확보하기 위해 ISO, JCI와 같은 국제수준의 의료기관 인증평가(Choi et al., 2009)를 획득하여 공인된 평가 결과를 홍보에 이용하고 있는 실정이다. 장기적으로 경쟁력을 높여 더 많은 고객을 유치하기 위해서는 외형적으로 보이는 서비스 품질 향상뿐만 아니라, 병원조직에 속한 조직 구성원들인 의료종사자들을 보다 효율적으로 관리하는 인적 자원 관리 전략이 필요하다.

주요어: 병원간호사, 조직몰입

Corresponding author: Lee, Eliza

The School of Continuing Education, Ewha Womans University, 52 Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 120-750, Korea.
Tel: +82-2-3277-3112, Fax: +82-31-818-5303, E-mail: zannylee72@hanmail.net

- 이 연구는 2013년 가천대학교 학술 연구비 지원에 의하여 연구되었음.

- This study was supported by the research fund of Gachon University in 2012.

투고일 2012년 12월 11일 / 심사외뢰일 2012년 12월 15일 / 게재확정일 2013년 2월 21일

특히, 병원생산성과 서비스 증대의 증추적 역할을 맡고 있는 간호사는 역할 변화와 확장된 업무 부담으로 인해 다양한 정신 심리적 문제에 직면하고 있으며, 열악한 근무환경과 더불어 직무 스트레스, 감정노동, 직무소진 등에 의해 간호사의 이직률도 증가되고 있다(Lee & Lee, 2011). 간호사가 일정 부서에 투입되어 독립된 전문적 역할을 감당하는 숙련된 간호사가 되기 위해서는 일정기간 동안의 훈련과 비용이 필요하며, 이직률의 증가는 막대한 재정낭비와 시간적 손실 및 전문성 결여를 초래하게 된다. 이러한 부정적 요소를 최소화시키기 위한 방안의 하나로, 병원간호사의 조직몰입 증대 전략을 들 수 있다.

조직몰입은 조직 내에서 근무하고 있는 조직원의 태도와 행동에 많은 영향을 미치며(Kim, 2001), 업무수행과 생산성을 증대시킨다(Al-Aameri, 2000). 이에 따라 일반기업체나 조직뿐만 아니라, 의료 기관에서도 조직몰입에 대한 중요성이 부각되면서 최근 병원간호사의 조직몰입에 관한 다양한 연구들이 진행되고 있다. 현재까지 진행된 병원간호사를 대상으로 한 연구들은 조직몰입과 다른 개념들과의 관련성을 파악한 연구들(Cho, Spence Laschinger, & Wong, 2006; Kim, 2008)과 조직몰입의 영향요인을 파악한 연구(Caykoğlu, Egri, Havlovic, & Bradley, 2011; Moon & Han, 2009; Park & Kim, 2010) 등으로 분류된다. 그러나 관련 변인을 파악하는 연구나 영향요인에 관한 연구는 주로 총체적인 조직몰입에 대한 평가(Moon & Han, 2009; Park & Kim, 2010)이거나, 조직몰입의 하부영역의 일부분만을 평가한 연구(Kim, 2008)이다. 조직몰입을 효율적으로 평가하기 위해서는 3개의 하위 구성요소인 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입을 평가하는 것이 더욱 적절한 것으로 보고된 바 있다(Meyer & Allen, 1991). 따라서 조직몰입의 하부영역으로 세분화하여 각 구성요소에 따라 조직몰입에 미치는 영향 요인을 파악하는 것이 중요하지만 이런 연구들은 국내외적으로 부족한 실정으로 이에 관한 지속적인 탐색이 필요하다.

또한 병원간호사의 조직몰입과 관련된 변수 및 영향 요인에 관한 선행연구를 살펴보면, 조직지원지각(Kim, 2008), 신뢰(Lee, 2007; Wagner & Rush, 2000), 간호전문직관(Han, Kim, & Yun, 2008; Hwang et al., 2009), 직무소진(Cho et al., 2006; Kim et al., 2005; Moon & Han, 2009)과 인구사회학적 특성인 연령(Al-Aameri, 2000; Kim, 2008; Park & Kim, 2010), 직위(Kim, 2008), 근무경력(Caykoğlu et al., 2011), 결혼상태(Kim, 2008) 등이 보고된 바 있다. 이상의 선행연구들에서 나타난 병원간호사의 조직몰입에서의 관련된

변수들을 3개의 하위영역인 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입으로 세분화하여 조직몰입에 영향을 미치는 요소들을 규명하는 것이 필요하나 관련 정보가 부족하여 이와 관련된 심층적 탐색이 필요하다.

따라서, 본 연구는 간호사를 대상으로 조직몰입에 영향을 미치는 요인들을 조직몰입의 하부영역인 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입으로 세분화하여 다차원적으로 규명함으로써 병원간호사의 인적 자원 관리전략의 기초자료로 사용하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 일 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 조직몰입에 영향을 미치는 요인들을 규명하여 병원간호사의 인적 자원 관리전략의 기초자료로 제공함으로써 간호사 개인의 발전과 간호실무 수행의 질적 향상을 도모하고 나아가 대상자들에게 양질의 간호를 제공하기 위함이다. 이를 위하여 설정한 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 병원간호사의 조직몰입(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입), 조직지원지각, 신뢰(상사신뢰, 동료신뢰), 간호전문직관 및 직무소진 정도를 확인한다.
- 병원간호사의 조직몰입(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)과 조직지원지각, 신뢰(상사신뢰, 동료신뢰), 간호전문직관, 직무소진과의 관련성을 확인한다.
- 병원간호사의 조직몰입(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)에 영향을 미치는 관련요인을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원 간호사의 조직몰입 관련 영향요인을 규명하기 위해 자가 보고식 설문조사법을 이용한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 서울시에 소재한 1개의 대학종합병원에서 6개월 이상 근무하는 여자 간호사이다. 표본의 크기는 G*Power 3.1.3 프로그램을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석에서 예측요인의 수가 8개일 경우 유의수준(α) .05, 중

간 효과크기(f^2) .15, 검정력($1-\beta$) .90을 유지하는데 필요한 표본 수는 160명으로, 검정력을 높이기 위해 총 500명을 대상으로 설문조사를 시행하였고 최종적으로 분석에 포함시킨 표본 수는 447명으로 하였다.

3. 연구도구

1) 조직몰입

조직몰입이란 자신이 속한 조직에 헌신하고 조직을 위해 노력을 기울이고 자부심을 가지며, 조직에 대해 호의적인 태도를 갖는 조직구성원의 심리적 특성을 말하며(Lee, Lee, & Kim, 2011), 조직몰입의 하부영역은 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입으로 분류된다(Allen & Meyer, 1990). 정서적 몰입이란, 조직 구성원의 조직에 대한 정서적 애착과 동일시, 조직 참여와 관련된 몰입을 의미하며(Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991), 지속적 몰입이란, 조직원의 조직을 떠나는 것과 관련된 비용에 근거한 몰입을 의미하며, 조직 구성원의 필요에 의해 지속적 몰입이 이루어진다(Meyer & Allen, 1991). 규범적 몰입이란, 조직을 유지하기 위한 조직 구성원의 사명감, 충성심, 의무감과 관련된 몰입을 의미한다(Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991).

본 연구에서의 조직몰입은 Allen과 Meyer (1990)가 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 3개 하부영역으로 개념화하여 구성한 24문항 척도를 Bartlett (1999)가 19문항으로 수정하였다. 이를 Oh (2003)이 번안하여 사용한 도구를 15문항(4점 척도)으로 연구자가 다시 수정·보완한 도구를 사용하여 평가하였다. 본 도구는 감정적 몰입 6문항, 지속적 몰입 3문항, 규범적 몰입 6문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점의 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Bartlett (1999)의 연구에서 정서적 몰입 Cronbach's $\alpha = .860$, 지속적 몰입 Cronbach's $\alpha = .780$, 규범적 몰입 Cronbach's $\alpha = .890$ 이었으며, Oh (2003)의 연구에서 조직몰입 Cronbach's $\alpha = .780$ 이었고, 본 연구에서 정서적 몰입 Cronbach's $\alpha = .874$, 지속적 몰입 Cronbach's $\alpha = .594$, 규범적 몰입 Cronbach's $\alpha = .782$ 였으며 조직몰입 Cronbach's $\alpha = .891$ 이었다.

2) 조직지원지각

조직지원지각이란 조직 구성원이 조직의 목표를 향해 최대한의 노력을 기울일 때 조직으로부터 보상이 주어질 것이라

는 기대에 대한 확신을 말한다(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). 본 연구에서는 Eisenberger 등 (1986)이 개발한 17문항(7점 척도)의 측정 척도를 Eisenberger 등(1990)이 단축형인 9문항(7점 척도)으로 수정하였고, Baek (2006)이 수정한 9문항(5점 척도)의 도구를 연구자가 8문항(7점 척도)으로 수정·보완하여 측정할 점수를 의미한다.

본 도구는 총 8문항으로 '매우 그렇다' 7점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 Likert 7점 척도로 점수가 높을수록 조직지원지각이 높다는 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Eisenberger 등(1990)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .970$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .935$ 였다.

3) 신뢰

신뢰란 사람들이 타인의 말, 행동결정에 대해 갖게 되는 확신 정도 및 타인의 말, 행동결정에 기초해 행동하려는 마음가짐을 말한다(Kim, 2001). 본 연구에서는 McAllister (1995)가 개발한 항목들을 상사와 동료간의 관계에 적용 가능할 수 있도록 정서적, 인지적인 항목을 적절하게 수정·보완하여 사용하였다. McAllister (1995)가 개발한 후 Kim (2001)이 번안한 동료에 대한 신뢰 도구(11문항)는 연구자가 10문항으로 수정·보완하여 사용하였다. 본 도구는 총 21문항으로 상사와 동료에 대한 신뢰요인으로 상사신뢰 11문항, 동료신뢰 10문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 그렇다'가 5점, '매우 그렇지 않다'가 1점으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 신뢰가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kim (2001)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .888$ 이었으며, 하부요인인 상사신뢰의 Cronbach's $\alpha = .912$, 동료신뢰의 Cronbach's $\alpha = .715$ 였다.

4) 간호전문직관

전문직관이란 특수한 지식과 기술을 토대로 광범위한 기능적 자율성을 갖고서 수행된 과업의 성과에 따라 보수를 받는 특정분야의 전문 직업을 갖거나 그러한 전문 직업이 지니는 공통적 속성을 갖는 것을 말한다(Hall, 1968). 본 연구에서의 전문직관은 병원에 근무하는 간호사들이 갖는 간호전문직관을 의미하는 것으로, Hall (1968)이 개발한 Professionalism Inventory Scale (HPI) (50문항)를 Snizek (1972)이 25문항으로 수정하였고, Baek과 Kim-Godwin (2007)이 한글표준화한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 25문항으로 '전문조직의 준거성', '공공서비스에 대한 신념', '자율성', '자체 규제에 대한 신념', '직업에 대한 소명의식' 이라는 5개 하위영역으로

구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘매우 그렇지 않다’ 1점으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 간호전문직관이 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Baek과 Kim-Godwin (2007)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .820$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .651$ 이었다.

5) 직무소진

직무소진이란 타인을 위해 돌봄을 제공하는 개인에게서 발생하는 정서적 고갈, 비인격화와 개인 성취감의 감소를 말한다(Maslach & Jackson, 1986). 본 연구에서는 Maslach와 Jackson (1986)이 개발한 MBI (Maslach Burnout Inventory)를 Yoo와 Park (2002)가 변안한 것을 일부 수정하여 사용하였다. 본 도구는 총 22문항으로 정서적 고갈 9문항, 비인격화 5문항, 자아성취감 저하 8문항으로 총 3개의 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 7점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무소진이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .760$ 이었으며, Yoo와 Park (2002)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .880$, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .858$ 이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 서울시에 소재한 1개의 대학종합병원에서 2009년 9월 10일부터 9월 30일까지 총 21일간동안 병원 간호부의 협조를 얻은 후 연구자가 직접 설문지를 배포하였다. 총 500부의 설문지가 배포되어 482부가 회수되었으며, 미응답 항목이 많아 분석에 사용하기 곤란한 24부와 남자 간호사 11부를 제외한 447부를 사용하였다.

5. 윤리적 고려

연구에 참여하는 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 작성 전에 연구의 목적과 연구과정에 대해 설명하고 연구에 참여한 모든 대상자들로부터 구두와 서면을 통해 연구에 자발적으로 참여하겠다는 연구참여 동의서를 받았다. 연구참여자의 권리를 보호하기 위하여 익명을 사용하였고, 참여자들의 자료는 연구 이외의 목적으로 사용하지 않을 것을 약속하였으며 연구도중 참여를 원하지 않을 경우 언제라도 거부할 수 있음과 이에 따른 어떤 불이익도 받지 않을 것이라는 것도 알려 주었다. 연구보조자에게도 설문조사로 인해 알게 된 개인정보를 비밀보장할 것을 서약서에 날인하였으며, 수집된 자료는 연구 후

에 폐기할 것임을 알려 주었다.

6. 자료분석

본 연구에 수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 사용하여 다음의 방법으로 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성 및 연구변수는 서술적 통계로 분석하였으며, 조직몰입(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)변수의 정규성 분포를 Kolmogorov-Smirnov 검정으로 확인 한 결과 유의확률이 .05보다 크게 나타나 정규분포를 한다고 할 수 있다.
- 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도는 t-test, ANOVA, Scheffé test를 이용하여 분석하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성 중 연령, 근무경력, 월수입과 조직몰입(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입), 조직지원지각, 신뢰(상사 신뢰, 동료 신뢰), 간호전문직관 및 직무소진 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 연구대상자의 조직몰입(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression analysis)을 사용하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이

대상자의 연령은 20~29세가 61.3%로 가장 많았고, 평균 연령은 29.7세였다. 최종학력은 전문대학 졸업자가 43.2%로 가장 많았다. 결혼 상태는 배우자가 없는 경우가 64.4%였고, 종교를 가진 대상자가 60.0%였다. 근무경력 평균 84.9개월로 5년 이상~10년 미만인 27.3%로 가장 많았다. 근무형태는 3교대가 66.9%로 가장 많았고, 현 직위는 일반간호사가 91.1%로 대다수를 차지했다. 월수입은 평균이 234.1만원으로 200만원 이상~300만원 미만이 79.0%로 가장 많았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이를 검증한 결과 연령($F=5.73, p<.01$), 근무경력($F=6.10, p<.001$), 근무형태($F=2.80, p<.05$), 직위($F=6.92, p<.01$)에서 유의한 차이를 나타내었다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후 검정을 시행한 결과 조직몰입 정도는 연령에서 40

세 이상의 간호사가 20~29세 간호사보다 조직몰입 정도가 높았으며, 근무경력에서 1년 미만의 간호사가 3년 이상에서 10년 미만의 간호사보다 조직몰입 정도가 높았으며, 1년 이상에서 3년 미만의 간호사가 3년 이상에서 5년 미만의 간호사보다 조직몰입 정도가 높았으며 또한 3년 이상에서 5년 미만의 간호사는 3년 미만 간호사와 10년 이상과 20년 미만 간호사보다 조직몰입 정도가 낮은 것으로 나타났다. 직위에서는 수간호와 책임간호사가 일반간호사보다 조직몰입 정도가 높은 것으

로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 조직몰입, 조직지원지각, 신뢰 및 간호전문직관 정도

대상자의 조직몰입 정도는 4점 만점에 평균평점이 2.45±0.36점으로 중간수준으로 나타났으며, 하부요인인 정서적 몰입은 2.50±0.49점, 지속적 몰입은 2.59±0.33점, 규범적 몰

Table 1. General Characteristics and Organizational Commitment of the Subjects according to General Characteristics (N=447)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Organizational commitment	
				M±SD	t or F (p)
Age (year)	20~29	274 (61.3)	29.75±5.95	2.41±0.33 ^a	5.73** c > a
	30~39	137 (30.6)		2.49±0.40 ^b	
	≥ 40	33 (7.4)		2.62±0.45 ^c	
	Non-response	3 (0.7)			
Education level	2~3yr college	193 (43.2)		2.45±0.34	0.84
	Corresponding college	26 (5.8)		2.53±0.40	
	RN-BSN	26 (5.8)		2.45±0.41	
	University	163 (36.5)		2.42±0.36	
	Master's and higher	36 (8.1)		2.51±0.44	
	Non-response	3 (0.7)			
Marital status	Single/divorced/bereaved/separated	288 (64.4)		2.43±0.33	-1.50
	Married (cohabit)	159 (35.6)		2.49±0.42	
Religion	None	178 (39.8)		2.42±0.37	1.69
	Protestant	174 (38.9)		2.49±0.36	
	Catholic	54 (12.1)		2.49±0.35	
	Buddhism	39 (8.7)		2.37±0.34	
	Others	1 (0.2)		2.29±0.00	
	Non-response	1 (0.2)			
Work duration (year)	< 1	16 (3.6)	84.98±65.46 (months)	2.73±0.16 ^a	6.10*** a > c, d b > c a, b, e > c
	1~< 3	76 (17.0)		2.53±0.30 ^b	
	3~< 5	115 (25.7)		2.35±0.32 ^c	
	5~< 10	122 (27.3)		2.40±0.37 ^d	
	10~< 20	107 (23.9)		2.53±0.40 ^e	
	≥ 20	10 (2.2)		2.53±0.59 ^f	
	Non-response	1 (0.2)			
Shift work	Three shifts	299 (66.9)		2.44±0.35	2.80*
	Two shifts	57 (12.8)		2.40±0.36	
	One shift	69 (15.4)		2.58±0.40	
	One shift+night duty	21 (4.7)		2.38±0.37	
	Non-response	1 (0.2)			
Work position	Head nurse or higher	18 (4.0)		2.66±0.46 ^a	6.92*** a, b > c a > b
	Charge nurse	22 (4.9)		2.66±0.20 ^b	
	Ordinary nurse	407 (91.1)		2.43±0.36 ^c	
Salary (10,000 won)	100~200	5 (1.1)	234.13±50.53	2.29±0.72	1.95
	200~300	353 (79.0)		2.44±0.35	
	300~400	56 (12.5)		2.53±0.32	
	≥ 400	8 (1.8)		2.63±0.66	
	Non-response	25 (5.6)			

Scheffé test: a, b, c, d, e, f.
*p<.05 **p<.01 ***p<.001.

입은 2.29 ± 0.45 점으로 나타났다. 조직지원지각은 7점 만점에 3.39 ± 1.02 점으로 중간수준으로 나타났으며, 신뢰는 5점 만점에 3.30 ± 0.40 점으로 중간수준보다 높게 지각하고 있으며 상사신뢰는 3.32 ± 0.55 점, 동료신뢰는 3.27 ± 0.36 점으로 나타났다. 간호전문직관은 5점 만점에 평균평점이 3.06 ± 0.25 점으로 중간보다 약간 높았고, 직무소진은 6점 만점에 2.73 ± 0.68 점으로 중간수준보다 낮게 나타났다(Table 2).

3. 조직몰입과 관련요인간의 상관관계

조직몰입과 관련변수 간의 상관성을 확인한 결과 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입은 조직지원지각, 상사신뢰, 동료신뢰 및 간호전문직관과 유의한 순상관관계를, 직무소진과는 유의한 역상관관계를 나타내었다. 이는 지각한 조직지원이 많을수록, 상사 및 동료의 신뢰가 높을수록, 간호전문직관이 높을수록, 그리고 직무소진이 낮을수록 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입이 높게 나타났다.

일반적 특성의 변수들 중 연령, 근무경력, 월수입과 조직몰입의 하부영역간의 상관성을 확인한 결과 정서적 몰입에서는 연령($r = .174, p < .001$), 근무경력($r = .141, p < .01$), 월수입($r = .172, p < .001$), 이 유의한 순상관관계를 나타내어 연령, 근무경력과 월수입이 많을수록 정서적 몰입이 높게 나타났으나 지속적 몰입과 규범적 몰입에서는 유의하게 나타난 변수가 없었다(Table 3).

4. 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입에 영향을 미치는 요인

대상자의 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 단계적 다중회귀분석(stepwise

multiple regression analysis)을 실시하였다. 조직몰입과 연관된 변수로, 일반적 특성에서 조직몰입에 차이를 나타낸 변수인 연령, 근무경력, 근무형태 및 직위와 상관관계 분석에서 조직몰입에 유의한 상관관계를 나타낸 요인인 조직지원지각, 상사신뢰, 동료신뢰, 간호전문직관, 직무소진 및 월수입 변수 중에서 직위는 91.1%가 일반간호사로 소규모 인원으로 차이가 난 것이므로 제외하였다. 또한, 간호사 근무형태는 3교대의 특수성이 있으므로 예측변수로 선정하여 더미변수로 변환하였다. 연령과 근무경력, 독립 변수 간에 상관성이 높아($r = .863, p < .001$), 회귀분석에서 두 변수 중 1개 변수만 선택하여 총 8개 독립변수(연령, 근무형태 더미변수, 월수입, 조직지원지각, 상사신뢰, 동료신뢰, 간호전문직관, 직무소진)를 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입의 예측변수로 선정하여 회귀 모형을 구성하였다.

정서적 몰입에 영향을 미치는 요인으로는 조직지원지각($\beta = .31, p < .001$), 상사신뢰($\beta = .22, p < .001$), 직무소진($\beta = -.21, p < .001$), 간호전문직관($\beta = .21, p < .001$), 연령($\beta = .11, p = .001$)의 순으로 유의한 예측변수로 나타났으며 이들 요인의 설명력은 총 49.7%였다. 지속적 몰입에 영향을 미치는 요인으로는 상사신뢰($\beta = .20, p < .001$), 조직지원지각($\beta = .17, p < .001$), 직무소진($\beta = -.16, p < .001$)의 순으로 유의한 예측변수로 나타났으며 이들 요인의 설명력은 총 16.3%였다. 규범적 몰입에 영향을 미치는 요인으로는 조직지원지각($\beta = .40, p < .001$), 상사신뢰($\beta = .21, p < .001$), 간호전문직관($\beta = .12, p = .004$), 직무소진($\beta = -.10, p = .016$)의 순으로 유의한 예측변수로 나타났으며 이들 요인의 설명력은 총 39.7%였다.

일련의 회귀분석에서 변수들 간의 다중공선성 문제가 발생하는지 확인해 보았는데, 공차한계(tolerance)가 모두 0.1 이상이고 변량증폭요인(VIF)값이 모두 10 이하이므로 독립변수

Table 2. Organization Commitment, Perceived Organizational Support, Trust, Nursing Professionalism, and Job Burnout (N=447)

Variables	M±SD	Min.	Max.	Possible range
Organization commitment	2.45±0.36	1.12	3.71	1~4
Affective commitment	2.50±0.49	1.00	4.00	1~4
Continuance commitment	2.59±0.33	1.40	3.80	1~4
Normative commitment	2.29±0.45	1.00	3.50	1~4
Perceived organizational support	3.39±1.02	1.00	6.38	1~7
Trust	3.30±0.40	1.52	4.57	1~5
Supervisory trust	3.32±0.55	1.00	4.82	1~5
Co-worker trust	3.27±0.36	1.70	4.60	1~5
Nursing professionalism	3.06±0.25	2.36	3.96	1~5
Job burnout	2.73±0.68	0.41	4.40	0~6

Table 3. Correlation among Variables

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Age	1										
2. Work duration	.863***	1									
3. Salary	.662***	.642***	1								
4. Perceived organizational support	.012	.018	.055	1							
5. Supervisory Trust	.002	-.033	.057	.380***	1						
6. Co-worker Trust	.095*	.079	.096*	.221***	.488***	1					
7. Nursing professionalism	.079	.105*	.079	.359***	.350***	.378***	1				
8. Job burnout	-.204***	-.192***	-.205***	-.263***	-.336***	-.354***	-.432***	1			
9. Affective commitment	.174***	.141**	.172***	.537***	.468***	.313***	.512***	-.475***	1		
10. Continuance commitment	.030	-.001	.027	.301***	.325***	.194***	.287***	-.276***	.531***	1	
11. Normative commitment	.054	.020	.069	.567***	.427***	.261***	.411***	-.333***	.711***	.473***	1

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났으며, Dubin-Watson은 1.936~2.031로 기준 값인 2에 매우 근접하고 0 또는 4에 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단되어 회귀모형이 적합하다고 해석된다(Table 4).

논 의

본 연구결과 병원간호사의 총 조직몰입 정도는 2.45점(4점 만점)으로 중간수준보다 약간 높은 수준이었다. 조직몰입의 하부영역인 정서적 몰입은 2.50점, 지속적 몰입은 2.59점, 규범적 몰입은 2.29점으로 중간수준보다 약간 높은 수준으로 나타났다. 지속적 몰입이 가장 높은 것으로 나타났다. 동일한 도구는 아니지만 Lee (2007)의 연구에서 종합병원 간호사의 총 조직몰입을 평가한 결과 3.14점(5점 만점)으로 나타나 본 연구결과와 유사한 수준이었다. 한편 Al-Aameri (2000)의 연구에서 사우디아라비아의 공공의료기관에 근무하는 간호사를 대상으로 총 조직몰입을 평가한 결과 4.87점(7점 척도)로 나타나 중간수준 이상으로 나타났다. 동일한 도구는 아니지만, 미국의 간호사를 대상으로 조직몰입을 평가(5점 만점)한 Somers (2009)의 연구에 따르면, 정서적 몰입 3.29점, 지속적 몰입 3.31점, 규범적 몰입 3.59점으로 나타나, 규범적 몰입

이 가장 높았고, 조직몰입 정도가 중상수준으로 본 연구결과보다 약간 높게 나타났다. 본 연구와 유사한 도구를 사용하여 사회복지사를 대상으로 조직몰입을 평가한 Oh (2003)의 연구에서 총 조직몰입은 성별에 따라 5점 만점에 남자가 3.11점, 여자가 3.10점으로 나타나 중간보다 약간 높은 수준으로 나타났다. 다른 도구이지만 서비스 산업 종사자인 콜센터 상담직원을 대상으로 정서적, 지속적 몰입을 평가한 Song (2011)의 연구에 따르면, 5점 만점에 정서적 몰입 2.99점, 지속적 몰입 3.04점으로 중간수준보다 약간 높은 정도로 나타났다.

현재까지 조직몰입의 정도는 연구자들마다 각기 다른 도구와 척도를 사용하여 객관적이고 정확한 비교분석은 어려운 실정이지만, 이상의 결과를 살펴볼 때 사회복지사, 콜센터 상담직원이나 병원 간호사라는 직종이 모두 인간을 대상으로 한 일종의 서비스업에 속하는 직종으로 총 조직몰입의 정도는 중간보다 약간 높거나 중상 정도로 비슷하지만, 하부영역의 조직몰입 정도에서는 차이가 있음을 볼 수 있다. 3개의 하부영역을 모두 평가한 결과는 아닐지라도 국내 간호사와 콜센터 상담직원의 경우 기회비용과 관련된 몰입도가 높았으나, 국외 간호사는 사명감, 충성심, 의무감과 관련된 몰입도가 높은 점에서 차이가 있고, 사회복지사의 경우 조직에 대한 애착과 동일시, 조직참여와 관련된 몰입도가 높다는 점이다. 이러한 결

Table 4. Stepwise Multiple Regression Analysis on Influential Variables of Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment

Model		B	SE	β	t	p	Adj. R ²	F (p)	
Affective commitment	Model 1	(Constant)	1.65	.07	.52	23.22	< .001	.274	160.64 (< .001)
		Perceived organizational support	0.25	.02		12.67	< .001		
	Model 2	(Constant)	2.54	.11	.42	22.54	< .001	.404	144.43 (< .001)
		Perceived organizational support	0.20	.01	-.37	11.03	< .001		
		Job burnout	-0.26	.02		-9.65	< .001		
	Model 3	(Constant)	1.81	.16	.34	11.33	< .001	.451	117.26 (< .001)
		Perceived organizational support	0.16	.01	-.31	8.85	< .001		
		Job burnout	-0.22	.02	.24	-8.13	< .001		
		Supervisory trust	0.22	.03		6.14	< .001		
	Model 4	(Constant)	0.54	.28	.30	1.89	.658	.484	100.61 (< .001)
		Perceived organizational support	0.14	.01	-.23	7.83	< .001		
		Job burnout	-0.17	.02	.21	-5.97	< .001		
		Supervisory trust	0.18	.03	.21	5.33	< .001		
		Nursing professionalism	0.42	.08		5.29	< .001		
	Model 5	(Constant)	0.20	.30	.31	0.66	.504	.497	84.79 (< .001)
Perceived organizational support		0.15	.01	-.21	8.13	< .001			
Job burnout		-0.15	.02	.22	-5.40	< .001			
Supervisory trust		0.19	.03	.21	5.59	< .001			
Nursing professionalism		0.41	.07	.11	5.20	< .001			
Age		0.01	.00		3.38	.001			
Continuance commitment	Model 1	(Constant)	1.93	.09	.32	20.71	< .001	.106	51.37 (< .001)
		Supervisory trust	0.19	.02		7.16	< .001		
	Model 2	(Constant)	1.86	.09	.25	20.03	< .001	.140	35.51 (< .001)
		Supervisory trust	0.15	.02	.20	5.13	< .001		
		Perceived organizational support	0.06	.01		4.19	< .001		
	Model 3	(Constant)	2.21	.13	.20	16.50	< .001	.163	28.45 (< .001)
Supervisory trust		0.12	.03	.17	4.11	< .001			
Perceived organizational support		0.05	.01	-.16	3.67	< .001			
Job burnout		-0.08	.02		-3.52	< .001			
Normative commitment	Model 1	(Constant)	1.47	.06	.55	23.73	< .001	.306	188.39 (< .001)
		perceived organizational support	0.24	.01		13.72	< .001		
	Model 2	(Constant)	0.90	.10	.45	8.53	< .001	.369	124.77 (< .001)
		Perceived organizational support	0.19	.01	.27	10.77	< .001		
		Supervisory trust	0.21	.03		6.52	< .001		
	Model 3	(Constant)	0.18	.20	.40	0.88	.375	.390	91.39 (< .001)
		Perceived organizational support	0.17	.01	.23	9.64	< .001		
		Supervisory trust	0.18	.03	.16	5.41	< .001		
		Nursing professionalism	0.29	.07		3.98	< .001		
	Model 4	(Constant)	0.63	.27	.40	2.28	.018	.397	70.81 (< .001)
		Perceived organizational support	0.17	.01	.21	9.52	< .001		
		Supervisory trust	0.16	.03	.12	4.92	< .001		
Nursing professionalism		0.22	.07	-.10	2.88	.004			
Job burnout		-0.06	.02		-2.42	.016			

과는 조직구성원의 조직몰입이 직업군마다 갖는 특성과 경제적, 사회적, 문화적, 환경적 측면에서 다양한 영향을 받을 수 있음을 나타내는 결과라고 생각되며, 조직몰입을 증강시키기 위해서는 직업군 특성에 맞는 복합적 측면의 다양한 변수들을

고려하는 구체적인 전략이 필요할 것이다. 또한, 국외 간호사의 경우 국내 간호사보다 근소한 차이이지만 조직몰입 정도가 높은 점은 선진국의 경제적 풍요로움, 간호사의 임금수준과도 관련이 있을 것으로 생각된다. 따라서 국내 간호사의 조직몰

입 정도를 향상시키기 위해서는 조직에 대한 감정적 애착의 향상과 직업의식에 대한 사명감, 책임감, 충성심 등을 높이기 위한 전략이 필요하다고 생각된다. 이를 위해서는 간호사의 경제적 임금수준의 향상뿐만 아니라 조직구성원의 근무환경 개선 및 복지향상에도 관심을 기울여야 할 것으로 생각된다. 현재까지 국내의 연구는 간호사들의 총 조직몰입을 평가한 연구들이 대부분이며, 3개의 하부요인을 세분화하여 평가한 연구는 많지 않은 실정으로 추후 지속적인 탐색이 필요하다.

본 연구에서 병원간호사의 조직몰입에 관한 영향 요인을 하부영역별로 파악한 결과, 정서적 몰입은 조직지원지가, 직무소진, 상사신뢰, 간호전문직관 및 연령이 예측 변수로 유의하였고, 설명력은 49.7%로 나타났으며, 하부영역 중 조직몰입에 대한 설명력이 가장 높은 것으로 나타났다. 지속적 몰입은 상사신뢰, 조직지원지가 및 직무소진이 예측변수로 유의하였으며 설명력은 16.3%로 나타났고 규범적 몰입은 조직지원지가, 상사신뢰, 간호전문직관 및 직무소진이 예측변수로 유의하였으며 설명력은 39.7%로 나타났다. 이상의 결과에서 살펴 보았듯이 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입에 영향을 미치는 공통된 예측 변수로 조직지원지가, 상사신뢰, 직무소진이 나타나 조직지원지가가 높을수록, 상사신뢰가 클수록, 직무소진이 낮을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다.

조직몰입을 하부영역별로 살펴본 선행연구에 따르면, 국내 연구 중 Kim (2008)의 임상간호사 대상 연구에서는 조직몰입을 정서적, 지속적 몰입 두 가지 영역으로 평가하였는데, 조직지원지가, 결혼유무가 정서적 몰입을 21.3% 설명하였고, 조직지원지가가 지속적 몰입을 12.1% 설명하는 것으로 나타났고, 조직지원지가가 높을수록 정서적, 지속적 몰입이 높아지는 것으로 보고되고 있다. 이러한 결과는 3개 하위영역으로 평가한 본 연구와 다소 차이가 있으나, 조직지원지가가 정서적, 지속적 몰입에 영향을 미치는 변수인 점은 본 연구결과와 일치된 결과이다. 국외 연구 중 Somers (2009)에 따르면, 미국 대형병원 간호사의 사직과 관련된 정서적, 지속적, 규범적 몰입의 복합적 영향 요인을 평가한 결과 정서적-규범적 몰입이 우세한 그룹이 이직의도가 낮고, 심리적 스트레스가 낮았으며, 지속적-규범적 몰입이 우세한 그룹은 습관적 결근율이 낮은 것으로 나타났다. 따라서 병원간호사의 총 조직몰입을 높려면 정서적, 규범적 몰입 증강 전략이 필요할 것이라 생각되며, 병원간호사의 정서적-규범적 몰입을 높임으로써 직무소진 등과 관련된 높은 이직률의 증가(Lee & Lee, 2011)를 낮출 수 있는 중요한 해결책이 될 수 있다고 생각된다.

조직몰입에 영향을 미치는 예측변수별로 살펴보면, 본 연

구에서 조직지원지가는 병원간호사의 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입의 공통된 예측 변수이며, 정서적 몰입과 규범적 몰입에 영향을 미치는 가장 강력한 예측 변수로 나타났다. 본 연구결과 조직지원지가 정도는 3.39점(7점 만점)으로 중간수준보다 약간 낮은 수준으로 지각하고 있는 것으로 나타났다. 동일한 도구는 아니지만, Kim (2008)의 연구에서 종합병원에 근무하는 병원간호사는 2.87점(5점 만점)으로 중간수준보다 약간 높은 수준으로 지각하고 있어 본 연구결과보다 높은 수준으로 본 연구결과와 다소 차이가 있었다. 그러나 임상간호사의 총 조직몰입과 정서적·지속적 몰입이 조직지원지각과 순상관관계가 있는 것으로 나타난 점은 본 연구결과를 지지하였다. 또한, Lee 등(2011)의 연구에서 병원간호사의 조직지원지각은 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입과 순상관관계가 있으며, 조직지원지각이 규범적 몰입에 긍정적 영향을 미치는 변인인 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 조직지원지각은 조직원의 조직에 대한 애착을 증가시키며(Eisenberger et al., 1986), 조직지원지각이 높은 병원간호사는 훌륭한 조직 구성원으로서의 성장을 바라고 상사나 조직 구성원으로부터 인정받고 싶은 욕구가 강하여 동료들과 좋은 유대관계 유지 및 조직에 대한 긍정적인 태도를 유지하게 되는 원동력이 된다(Kim, 2008). 따라서 본 연구결과와 선행연구를 통해 병원간호사에게 있어 조직지원지가가 조직몰입에 영향을 미치는 변수로 나타났으므로, 병원간호사의 조직몰입을 증대시키기 위해서 병원간호사의 복지후생, 성과제도의 적극적 도입 및 근무조건 개선 등 조직지원지각을 확대시키는 구체적인 방안이 반드시 고려되어야 할 것이다.

또한 본 연구에서 상사신뢰는 병원간호사의 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입에 영향을 미치는 예측 변수이며, 지속적 몰입에 영향을 미치는 가장 강력한 예측 변수로 나타났다. 본 연구결과 상사신뢰 정도는 3.32점(5점 만점)으로 중간수준보다 높은 수준으로 나타났다. 동일한 도구는 아니지만, Lee (2007)의 연구에서 병원간호사는 3.14점(4점 만점)으로 중상 정도로 비교적 높게 상사에 대해 신뢰하고 있는 것으로 나타났다. 상사신뢰가 높을수록 총 조직몰입 정도가 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 또한, 미국 남동부 대도시 지역의 간호사를 대상으로 상사와 동료와의 신뢰를 평가한 Wagner와 Rush (2000)의 연구에서 상사신뢰가 총 조직몰입 정도와 순상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 동료신뢰는 관련이 없는 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 조직에 대해 신뢰하는 조직 구성원은 주어진 과업을 즐겁게 수행하고 조직에서 장기간 경력을 쌓기 위해 노력하는 성향을 갖게 된

다(Kim, 2001). 병원간호사는 중간수준 이상의 감정노동을 수행하는 직업군으로(Lee & Lee, 2011), 병원조직에서 상사와 동료들을 포함한 조직 구성원간의 신뢰는 업무의 효율성을 높이는데 매우 중요하고 필수적인 요소라고 생각된다. 따라서 병원간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 병원 간호 관리자를 위한 다양한 경력관리 프로그램의 개발 및 적용을 통해 충분한 리더십을 발휘할 수 있도록 해야 한다. 또한, 상사-부하 조직원 양자가 원활한 소통관계를 통해 조직구성원 간의 결속력을 다지며 신뢰관계를 증진시키기 위한 구체적인 전략이 필요하다. 병원간호사의 신뢰와 조직몰입과의 관련 정보가 현재까지 국내외적으로 부족한 상태로 지속적인 탐색이 필요하다.

또한 본 연구에서 직무소진은 병원간호사의 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입에 영향을 미치는 예측 변수로 나타났다. 본 연구결과 직무소진 정도는 2.73점(6점 만점)으로 중간보다 약간 낮은 수준으로 지각하고 있는 것으로 나타났다. 동일한 도구를 이용한 Lee와 Lee (2011)의 연구에서 병원간호사는 2.26점(6점 만점)으로 지각하고 있는 것으로 나타났고, 다른 도구를 이용하여 간호사의 직무소진을 평가한 Kim 등(2005)의 연구에서도 1.68점(4점 만점)으로 나타났다. 이는 본 연구와 유사한 수준인, 중간보다 낮은 수준으로 나타난 것으로서 병원간호사의 직무소진의 정도는 높지 않다고 판단된다. 그러나 직무소진은 개인의 건강을 해치고, 동료에게 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 환자의 질적 간호를 방해하는 요소이며(Kim et al., 2005), 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주된 예측 변수로 보고된 바 있어(Lee & Lee, 2011), 효율적인 병원인력관리 측면에서 결코 간과해서는 안 될 요소이다. Kim 등(2005)의 연구에서 조직몰입 정도가 낮을수록 소진이 증가되는 것으로 나타났으며, 캐나다 남동부에 있는 병원에 근무하는 신규 간호사를 대상으로 한 Cho 등(2006)의 연구에서는 신규간호사의 66%가 심각한 수준의 감정적 소진을 경험하고 있으며, 감정적 소진이 조직몰입에 직접적으로 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상을 살펴볼 때 병원간호사의 직무소진은 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 요인으로 의료종사자 중 의료 기관에서 가장 높은 비율을 차지하는 간호사의 효율적인 인력관리를 위해서는 직무소진을 경감시키기 위한 구체적인 방안이 필요하다.

또한 본 연구에서 간호전문직관은 병원간호사의 정서적, 규범적 조직몰입에 영향을 미치는 예측 변수로 나타났다. 본 연구결과 병원간호사의 간호전문직관 정도는 3.06점(5점 만점)으로 중간수준보다 약간 높은 수준으로 나타났으며, 간호전문직관이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다.

다른 도구이지만 Han 등(2008)의 연구에서 3.30점(5점 만점)으로 중간보다 약간 높은 수준으로 나타나 본 연구와 유사하였고, 간호전문직관에 영향을 미치는 예측 변수로 조직몰입이 나타나, 조직몰입과 간호전문직관의 관련성을 지지해 주는 결과라 생각된다. 한국과 중국의 간호사를 대상으로 한 Hwang 등(2009)의 연구에서 두 나라 간호사 모두 간호전문성이 직무만족에 영향을 미치는 주된 요소인 것으로 나타났다. 현재 우리나라는 보건의료 환경이 빠르게 변화하면서 간호전문직의 역할확장과 함께 간호의 전문성이 강화되어지고 있어(Hwang et al., 2009), 보다 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 간호의 전문적 영역을 더욱 확대해야 할 것이다. 현재까지 간호전문직관이 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 정보가 매우 부족하지만, 본 연구와 선행연구결과를 토대로 살펴볼 때 간호사 개개인이 간호전문직관을 향상시키는 것은 전문직업인인 간호사로서의 바른 정체성을 확립하고 전문적인 기술 및 지식을 습득함으로써 직무만족을 극대화시키고, 나아가 이직을 예방할 수 있는 중요한 요소라고 생각된다. 따라서 병원 조직 내에서 교육 프로그램을 활성화시킴으로써 간호전문지식을 발전시키고 간호사 개개인이 간호전문직에 대한 명확한 정체성을 확립할 수 있도록 하는 구체적인 전략이 모색되어야 할 것이다.

또한 본 연구결과 연령이 정서적 몰입에 미비하게 영향을 미치는 변인으로 나타나 연령이 많을수록 정서적 조직몰입이 비교적 높은 것으로 나타났다. 총 조직몰입 정도를 평가한 선행연구에 따르면, Park과 Kim (2010)의 연구에서 40세 이상 군이 20~29세군보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났고, 연령은 병원간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 예측 변수로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. Moon과 Han (2009)의 연구에서는 연령이 조직몰입의 예측 변수는 아니었으나, 35세 미만 간호사의 조직몰입보다 35세 이상 간호사의 조직몰입이 높은 것으로 나타나, 연령이 높은 집단이 낮은 집단보다 조직몰입이 증가된 점은 본 연구결과와 유사하였다. 또한, Al-Aameri (2000)의 연구에서도 연령이 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 이러한 결과는 연령이 증가함에 따라 병원조직 내에서 간호사 개인의 위치도 안정화되고 숙련된 기술을 보유하면서 발생하는 자연스러운 현상이라 생각되며, 상대적으로 연령대가 낮은 병원간호사의 조직몰입 증진 전략이 더욱 우선적으로 고려되어야 할 것이다.

이상의 결과를 통해 병원간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사의 조직지원지각, 간호전문직관을 향상시키고 상사신뢰 증강 및 직무소진을 경감시킬 수 있는 구체적이고 다

양한 전략이 필요하다. 또한, 조직 구성원 중 비교적 연령이 낮은 병원간호사의 조직몰입을 높이기 위한 다양한 인사관리전략이 우선적으로 고려되어야 한다고 생각된다. 본 연구는 일개 대학병원 간호사를 편의 표본 추출한 연구로서 본 연구의 결과를 일반화하거나 확대해석하는데 제한점이 있다.

결론 및 제언

본 연구에서 병원 간호사의 조직몰입 정도는 2.45점으로 중간수준으로 나타났다. 조직몰입의 하위개념인 정서적 몰입은 2.50점, 지속적 몰입은 2.60점, 규범적 몰입은 2.29점으로 나타났다.

정서적 몰입에 영향을 미치는 요인으로 조직지원지각이 높을수록, 직무소진이 낮을수록, 상사신뢰가 높을수록, 간호전문직관이 높을수록, 연령이 높을수록 정서적 몰입 정도가 높은 것으로 나타났으며, 가장 강력한 예측 요인은 조직지원지각으로 나타났다. 지속적 몰입에 영향을 미치는 요인으로 상사신뢰가 높을수록, 직무소진이 낮을수록, 조직지원지각이 높을수록 지속적 몰입 정도가 높은 것으로 나타났으며, 가장 강력한 예측 요인은 상사신뢰로 나타났다. 규범적 몰입에 영향을 미치는 요인으로 조직지원지각이 높을수록, 상사신뢰가 높을수록, 간호전문직관이 높을수록, 직무소진이 낮을수록 규범적 몰입 정도가 높은 것으로 나타났으며, 가장 강력한 예측 요인은 조직지원지각으로 나타났다. 이상의 연구결과와 논의의 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 병원간호사의 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사의 복직후생, 성과제도의 적극적 도입 및 근무조건 개선 등 조직지원지각을 확대시키기 위한 구체적인 방안이 필요하다.

둘째, 병원간호사의 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입의 영향 요인으로 상사신뢰가 나타났으므로, 간호 관리자를 위한 경력관리 프로그램의 개발 및 적용을 통해 조직 내에서 충분한 리더십을 발휘하도록 지원하며, 상사-부하 조직원 양자가 원활한 소통관계를 통해 조직구성원 간의 결속력을 다지며 신뢰관계를 증진시키기 위한 구체적인 전략이 필요하다.

셋째, 병원간호사의 정서적, 지속적, 규범적 조직몰입을 높이기 위해서는 감정노동을 수행하는 서비스산업 직업군인 병원간호사의 감정의 부조화를 조절하도록 하는 병원조직 차원의 지원과 열악한 근무환경 개선, 근무형태의 탄력적 운영 등을 통해 직무소진을 최소화하는 제도적 장치 마련이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 병원간호사의 정서적, 규범적 몰입의 영향 요인으로 간호전문직관이 나타났으므로, 병원 조직 내에서 교육 프로그램을 활성화시킴으로써 간호 전문지식을 발전시키고 간호사 개개인이 간호전문직에 대한 명확한 정체성을 확립할 수 있도록 하는 구체적인 전략이 모색되어야 할 것이다.

다섯째, 병원간호사의 정서적 조직몰입을 높이기 위해서는 상대적으로 연령대가 낮은 병원간호사를 위한 조직몰입 증진 전략이 더욱 우선적으로 고려되어야 할 것이다.

REFERENCES

- Al-Aameri, A. S. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal*, 21(6), 531-535.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Baek, E. (2006). *The study of relationships of between perceived supervisor support, perceived organizational support and supervisor trust, organizational trust: Mediating effect of perceived organizational support and supervisor support*. Unpublished master's thesis, Korea University.
- Baek, H. C., & Kim-Godwin, Y. S. (2007). Translation and validation of Korean version of Hall's professionalism inventory. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 13(4), 509-515.
- Bartlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field*. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois, Urbana-Champaign, IL.
- Caykoğlu, S., Egri, C. P., Havlovic, S., & Bradley, C. (2011). Key organizational commitment antecedents for nurses, paramedical professionals and non-clinical staff. *Journal of Health Organization and Management*, 25(1), 7-33.
- Cho, J., Spence Laschinger, H. K., & Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership*, 19(3), 43-60.
- Choi, D. Y., Ahn, B. J., & Hwang, D. J. (2009). *A study of medical service improvement of ISO 9000 implementation for hospital management* (Vol. 2009, pp. 160-164). Proceedings of the 2009 fall Conference in the Korean Operations Research and Management Science Society.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986).

- Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Hall, R. H. (1968). Professionalism and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- Han, S., Kim, M., & Yun, E. K. (2008). Factors affecting nursing professionalism. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 14(1), 73-79.
- Hwang, J. I., Lou, F., Han, S. S., Cao, F., Kim, W. O., & Li, P. (2009). Professionalism: The major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review*, 56(3), 313-318.
- Kim, H. K., Ji, H. S., Ryu, E. K., Lee, H. J., Yun, S. E., Jeon, M. K., et al. (2005). Factors influencing on burnout of the nurses in hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 10(2), 7-18.
- Kim, M. S. (2008). The effects of perceived organizational support on organizational commitment and career commitment of clinical nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 14(4), 458-466.
- Kim, Y. Y. (2001). *The study on antecedents of team commitment and organizational commitment and their impact on extra-role behavior*. Unpublished doctoral dissertation, Daegu University, Daegu.
- Lee, K. J., & Lee, E. (2011). The relationship of emotional labor, empowerment, job burnout and turnover intention of clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(2), 130-142.
- Lee, K., Lee, K., & Kim, W. (2011). Influence of organizational fairness perception of hospital nurses on organizational commitment and controlling effect of organizational support. *Personnel Management*, 26(1), 21-39.
- Lee, S. Y. (2007). The relationships of superior's leadership to supervisory trust and organizational commitment of nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 13(2), 208-218.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *MBI-Human Services Survey*. Mountain View, CA: Consulting Psychologist Press.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Moon, S. J., & Han, S. S. (2009). The prediction factor on organizational commitment of the nurse. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 15(1), 72-80.
- Oh, I. G. (2003). *The effects of job characteristics on the organizational commitment among social workers -Comparative study of community social welfare centers, senior centers and community rehabilitation centers in Seoul-*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Park, G. J., & Kim, Y. N. (2010). Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 250-258.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: An empirical reassessment. *American Sociological Review*, 37(1), 109-114.
- Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance, and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 75-81.
- Song, J. (2011). Structural relationships among emotional dissonance, job burnout, organizational commitment for call center employees. *The Academy of Customer Satisfaction Management*, 13(2), 103-123.
- Wagner, S. L., & Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 379-391.
- Yoo, S., & Park, S. (2002). Influence of occupational stress and perceived social support on counselor's burnout in Korea. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 14(2), 389-400.